



La force de la cohésion :

A la veille de la grève historique PNC, rien n'était possible. La Direction refusait d'admettre que nos rythmes de travail, notre stress, l'anonymat dans lequel nous travaillons, voire l'infantilisation dont nous pouvons être victimes devenaient insoutenables. Quant à notre mode de rémunération, elle ne voyait pas pourquoi elle devait procéder à des améliorations car elle le trouvait très avantageux.

Suite à la grève, dans un premier temps, la Direction a encore tenté de jouer sur la division des syndicats. Elle s'est heurtée à un sérieux problème avec une Intersyndicale solide et largement majoritaire (plus de 60%). Depuis, le discours change, elle reconnaît enfin le malaise PNC, mais...

Mais les manipulations ne sont pas terminées...

Mise en place d'un audit :

L'entreprise a passé commande auprès de la société ALTEDIA, groupe de conseil en management spécialisé en Ressources Humaines et en Communication, d'un audit afin d'analyser le « mal-être PNC » (coût avoué 100 000 €).

L'objectif affiché est de réaliser une démarche d'écoute approfondie pour mieux cerner les attentes, les préoccupations et le mécontentement.

Dans une première phase d'écoute, seront entendus en groupes, une trentaine de Cadres, des CCP, des CC et Hôtesses et Stewards. A partir de ces rencontres sera rédigé un questionnaire qui sera envoyé à tous les PNC. Un consultant sera en observateur sur des vols Long courrier, Moyen courrier et Court courrier. Il participera à la vie en escale... Résultat prévu: deuxième semaine de janvier.

Les dérives de l'audit :

Le consultant interrompt un stage « préférence client » et se présente avec deux sténos. Des PNC nous ont relaté le déroulement de l'entretien de groupe. « L'animateur lance des thèmes à la cantonade et les participants se positionnent, par l'intermédiaire de cartons de couleur rose (ce qui va) ou jaune (ce qui ne va pas). L'animateur se permet de jouer les provocateurs avec des commentaires du style « n'êtes-vous pas heureux de voyager et de voir du pays ? » « Vous n'avez pas fait de longues études, vous ne pouvez donc pas prétendre aux mêmes conditions que les PNT. » Les PNC sont ensuite comparés aux cheminots car nous serions trop revendicatifs. Une stagiaire a même entendu l'animateur traiter les PNC « d'êtres stupides » lors d'un échange avec ses collègues.

A noter que les PNC concernés n'ont pas eu le choix de participer ou non à cet audit puisque cela leur a été imposé sur un stage déjà programmé.

L'objectif caché de la Direction :

Si la Direction reconnaît enfin qu'il faut améliorer nos conditions de travail, elle a beaucoup de mal à prendre la mesure de l'ampleur de la réforme de la rémunération. L'idée de l'audit peut paraître noble, mais il ne faut pas perdre de vue que c'est la Direction qui le finance. A ce titre, les résultats communiqués ne seront pas neutres (il faut bien amortir l'investissement). Cet audit pourra alors devenir un merveilleux outil pour apporter de nouveaux arguments et tenter de les légitimer alors même que la négociation pourrait ne pas être terminée...

L'état des négociations :

La Direction est enfin prête à prendre en compte les phases de travail effectif qui jusqu'à présent ne l'étaient pas.

Elle propose des améliorations concrètes des conditions de travail associées à des contreparties peu adaptées pour certaines.

Elle ne veut pas prendre la mesure de l'ampleur de la réforme de la rémunération. Ainsi, lorsque l'on prend connaissance du « catalogue de ses propositions », on pourrait être séduit. On ne l'est plus du tout quand on connaît la trop faible valorisation que la Direction entend donner à ses propositions. En clair méfions nous de la poudre aux yeux.

**Nous vous invitons à échanger en toute liberté sur le forum de
l'Intersyndicale :**

www.ispnaf.com